

CONFLICTO COLECTIVO DEL SERVICIO MUNICIPAL DEL TRANSPORTE URBANO DE MALAGA

SEPTIEMBRE 81

DOSSIERS

AL PUEBLO DE MALAGA

el día 7 los trabajadores del transporte urbano nos veremos obligados a ir a la huelga
[la empresa no quiere negociar]



POR NUESTRO CONVENIO

AL PUEBLO DE MALAGA

el día 7 los trabajadores del transporte urbano nos veremos obligados a ir a la huelga
[la empresa no quiere negociar]



POR NUESTRO CONVENIO

AL PUEBLO DE MALAGA

el día 7 los trabajadores del transporte urbano nos veremos obligados a ir a la huelga
[la empresa no quiere negociar]



POR NUESTRO CONVENIO

AL PUEBLO DE MALAGA

el día 7 los trabajadores del transporte urbano nos veremos obligados a ir a la huelga
[la empresa no quiere negociar]



POR NUESTRO CONVENIO

AL PUEBLO DE MALAGA

el día 7 los trabajadores del transporte urbano nos veremos obligados a ir a la huelga
[la empresa no quiere negociar]



POR NUESTRO CONVENIO

AL PUEBLO DE MALAGA

el día 7 los trabajadores del transporte urbano nos veremos obligados a ir a la huelga
[la empresa no quiere negociar]



POR NUESTRO CONVENIO

AL PUEBLO DE MALAGA

el día 7 los trabajadores del transporte urbano nos veremos obligados a ir a la huelga
[la empresa no quiere negociar]



POR NUESTRO CONVENIO

AL PUEBLO DE MALAGA

el día 7 los trabajadores del transporte urbano nos veremos obligados a ir a la huelga
[la empresa no quiere negociar]



POR NUESTRO CONVENIO

CNTAIT



El Servicio Municipal de Transporte Urbano de Málaga, cuenta con una plantilla total de aproximadamente 465 trabajadores. De estos, unos 70 se encuentran en comisión de servicio, ocupando puestos de conserjes, porteros, ordenanzas... etc. en el Ayuntamiento de Málaga o colegios y organismos dependientes de éste, aunque cobrando el sueldo con cargo y condiciones laborales de dicho Servicio Municipal.

El sueldo medio de los conductores oscilaba entre 900—1.000 ptas. diarias (según Convenio Colectivo del año 1.980). A esto hay que sumarle los pluses normales en casi todos los ramos, tales como antigüedad, horas extras, días festivos trabajados... así como otros no tan comunes, tales como el cobro de la 1/2 hora de bocadillo, el I.R.T.P.F. a cargo de la empresa... etc... Esto viene a suponer al mes sueldos muy dispares, que oscilan entre una media de 55.000 ptas. de un conductor con antigüedad de 13 años, a las 70.000 ptas. de los más antiguos, o incluso más en los que se da la condición de ser conductores-perceptores al mismo tiempo.

El conflicto se remonta al mes de Noviembre del año 1.980, cuando el Comité de Empresa compuesto mayoritariamente por U.G.T. y CC.OO., se les plantean dos posibilidades. La primera consistía en no denunciar el Convenio Colectivo del año 80, con lo cual quedaba automáticamente prorrogado el mismo, con aumento sobre la masa salarial del 15,5 por 100. La segunda posibilidad era (que fué la que adoptaron), denunciar dicho convenio, con objeto de negociar otro en el que se mejorara con respecto al anterior.

Sin embargo, como veremos más adelante, no solo no mejoran con el nuevo convenio negociado, sino que se empeora la situación en muchos puntos, incluso el salarial, que solo aumenta en un 11,5 por 100.

A raíz de esta denuncia comienzan las negociaciones entre el Comité y la empresa, en cuyo Consejo de Administración está como Presidente el Concejal de Transporte del Ayuntamiento de Málaga, De la Cruz Lombargo, miembro del P.S.O.E.



En el mes de Junio/81, después de cinco meses de negociación, presentan el convenio colectivo a los trabajadores, para su ratificación. Estos comprueban que dicho convenio, presentado bajo el signo de "muy bueno", los perjudica en una toda una serie de derechos adquiridos. Se lleva a cabo una votación en Asamblea y el resultado es de 320 trabajadores en contra de dicho convenio y 72 a favor. A raíz de esto el Comité de Empresa amenaza con dimitir, lo cual hace, dado que los trabajadores no estaban dispuestos a aceptar esta traición de los que ellos habían elegido para, en teoría, defenderlos. Llegada esta situación, muchos trabajadores comienzan a romper los carnets de CC.OO. y U.G.T. Es en este momento cuando un grupo de trabajadores, entre ellos algunos miembros del Comité dimitido, nos dirigimos a C.N.T. pidiendo ayuda.

Pero, con objeto de conocer mejor el conflicto que se originó vamos a intentar resumir muy brevemente los puntos más conflictivos del nuevo convenio, comparándolos para ello con los del anterior. Así comprenderemos con más conocimiento de causa el por qué los trabajadores se oponían a esta manipulación y al mismo tiempo el por qué los sindicatos U.G.T. y CC.OO han tenido tanto interés, utilizando para ello todos los medios a su alcance, como veremos posteriormente, para intentar que saliera como fuera el convenio por ellos negociado.

1º) JORNADA LABORAL:

Hasta el nuevo convenio, la jornada laboral era de 42 horas semanales, repartidas entre 8 horas diarias durante 5 días a la semana, menos la cuarta semana que se trabajaban 6 días, compensando con este último día las 2 horas trabajadas de menos todas las semanas. Esto traía como consecuencia que cuando el turno de una línea determinada era de menos de 8 horas, se abonaban como 8 horas, aunque se trabajaran 7,30 horas. Sin embargo, cuando se trabajaban 8 horas y media, esta media hora se la pagaban como extra.

En el nuevo convenio se hace un cómputo cuatrisesenal de 168 horas, distribuidas en una jornada diaria de 7 horas como mínimo y 9 como máximo, debiendo descansar dos días todas las semanas



(de las cuatro del cómputo). Así se consigue que, aún trabajando más de 8 horas diarias, no sean abonadas como extras, puesto que de lo que se trata es de no sobrepasar las 168 horas de trabajo en 4 semanas. Es decir, el día que se trabajen 9 horas será compensado al final con el que se trabajen 7 horas. Si en total se superan las 168 horas, se abonarán como extras pero si no se superan, se le deberán a la empresa. En resumen, con esta operación se consigue que trabajando la misma jornada que antes (a excepción del día de descanso que se le da en la última semana), no se le abonen las horas extras, aunque las trabajen, puesto que en el cómputo total es como si no las hiciesen. Esto es algo así como si en una empresa se hiciese un cómputo anual y cuando las ventas flojeasen se trabajaran menos horas de las 8 establecidas, pero cuando hubiera más ventas se trabajaran jornadas de más de 8 horas sin abonarlas como extras. Total, como las máquinas.

Con este punto se vienen a perder unas 3.000 ptas. por trabajador al mes (que antes se pagaban como horas extras).

2º) 1/2 HORA DE BOCADILLO Y 1/2 HORA DE ENTREGA DE CUENTAS.

Como todo trabajador, tenían derecho a la media hora de bocadillo y a la media hora de entrega de cuentas de los billetes. Sin embargo, estas medias horas eran trabajadas y cobradas. La empresa plantea en el nuevo convenio que se descansen y por tanto no se abonen. Los trabajadores no se oponen, siempre que esta medida sirva para que entren más trabajadores.

Este punto les ha supuesto una pérdida de aproximadamente 75.000 ptas. anuales a cada trabajador. Pero además, en las pocas líneas que se ha puesto en práctica está suponiendo un verdadero caos, ya que durante esta media hora han llegado a estar parados hasta la mitad de los autobuses en servicio. Como no han ampliado las líneas ni el personal, se han llegado a acumular 60 y 70 personas en algunas paradas. Baste contar la anécdota de que a una parada fue la policía creyendo que había manifestación. No digamos nada de la gente que se aburre y se va andando o con otro medio de transporte, lo cual está suponiendo graves pérdidas económicas a la empresa. Estas se calibrarán

al final del año.

3º) DIAS FESTIVOS.

Los días festivos que por turno se trabajaran eran abonados como horas extras. Con el nuevo convenio se obliga a descansarlos 7 días antes o 7 días después.

Esto ha supuesto una pérdida salarial de unas 40.000 ptas. anuales a cada trabajador, aunque se las dan en descanso, pero al no entrar más gente a trabajar, a la larga perjudica el servicio.

4º) 500 PTAS. DE COMPLEMENTO CULTURAL.

Se las abonaban mensualmente. Con el nuevo convenio se las quitan y "dicen" que se va a formar un fondo de Ayudas Sociales. Los trabajadores no se oponen a la idea en sí, pero reconocen que estos fondos a la larga no los controla nada más que la Dirección para dar ayudas a los que más les "interese", y esto contando con que no se pierdan los dineros.

5º) COMPLEMENTO DEL 50 POR 100 SOBRE VACACIONES COMO PREMIO A LA BUENA CONDUCTA.

Esto había sido ganado por los trabajadores en la Magistratura y consistía en lo siguiente: Los trabajadores del transporte tienen 25 días de vacaciones anuales más 1 día por cada 5 años trabajados, con un tope de 30 días. El 50 por 100 consistía en que al trabajador que tuviera "buena conducta" se le daba un 50 por 100 más de vacaciones, que podían disfrutarlas o cobrarlas. Así, a los más antiguos les suponía 15 días más al año, de permiso o de sueldo. Con el nuevo convenio se le dan 30 días fijos de vacaciones a todos, más 32.000 ptas. de complemento. Con esto, algunos han ganado, pero otros han perdido parte de los derechos que tenían, caso de los más antiguos. Los trabajadores querían que siguiera igual para todos este derecho del porcentaje, pero quitando el concepto de "buena conducta".

6º) VELOCIDAD COMERCIAL.

En el nuevo convenio se impone la velocidad comercial, es



decir, se reduce el tiempo de cada viaje. Esto significa el aumento de la productividad. De todas formas se ha demostrado en la práctica que es imposible llevarlo a efecto dado el gran atasco de circulación y la ausencia de carriles especiales para autobús.

7º) TURNOS DE DESCANSO ROTATORIOS.

Hasta la fecha cada trabajador descansaba unos días fijos a la semana. Ahora se hacen turnos rotatorios, que aunque es una medida aceptada por todos los trabajadores, ya que todos tienen derecho a descansar los domingos y no sólo los más antiguos, sin embargo en los cuadros de descansos que se han confeccionado hasta ahora, resulta que se dan situaciones tan dispares como descansar dos días, trabajar tres y volver a descansar o bien, descansar dos días, trabajar 10 DIAS y volver a descansar otros dos. En resumen, se descansan 8 días en cuatro semanas, pero al ser distintos, lleva implícitas estas contradicciones, con lo cual se están considerando a los trabajadores como máquinas que lo mismo descansan 4 días seguidos que trabajan 10 sin descansar ninguno. Esto es irracional. Esperemos que se inventen



otro sistema de descansos en el que se tenga más en cuenta a las personas en vez de a los "números".

8º) HORAS EXTRAS.

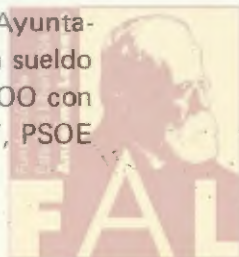
En el nuevo convenio se OBLIGA a hacer horas extras en las ferias, fiestas locales, etc... Esto no solo va contra toda legislación establecida, sino además es un atentado a la libertad de cada trabajador de decidir si trabaja o no horas extras.

9º) DERECHOS "AD PERSONAM"

Con este artículo estaban garantizados todos los derechos adquiridos. Sin embargo ha sido cambiado por "usos y costumbres", lo cual no garantiza ninguno de estos derechos y además abre las puertas a futuras reducciones, sin ningún tipo de problema legal.

Como ya os habreis podido dar cuenta con este nuevo convenio no sólo se pierden mejoras sociales, sino que solamente en el tema salarial, al haber subido sólo un 11,5 por 100 ya se está perdiendo un 4 por 100 con respecto a lo que hubiera ocurrido de no denunciar el convenio anterior. Además, la suma de dineros que se han perdido por los conceptos anteriores bienen a suponer en algunos casos más de lo que se les ha subido con este 11,5 por 100. Es decir, al que más, el nuevo convenio le ha supuesto una subida de 3.000 ptas. al mes. Pero eso sí, se dan algunos días de descanso más, pero que al no estar cubiertos con nuevo personal, están provocando molestias al público y pérdidas de ingresos a la empresa. En resumen, pierden los trabajadores, pierde el público (demostrándose por las continuas protestas que están llegando al Ayuntamiento) y gana la empresa, aunque de seguir así, resulta que lo que está ganando por un lado lo va a perder por otro.

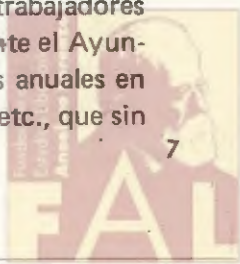
Y todo esto ha sido impuesto de forma descarada a los trabajadores, como veremos más adelante al relatar el desarrollo del conflicto que se originó, gracias, por un lado al Director que el Ayuntamiento "socialista" y "comunista" de Málaga contrató, con un sueldo mensual de 250.000 ptas. y a la colaboración de UGT y CC.OO con sus empresarios, que al mismo tiempo son sus Partidos "guías", PSOE



y PCE; así como UCD y PSA.

Pero como todo en la vida, la razón política que los "socialistas" y "comunistas" han tenido para imponer un convenio claramente restrictivo a los trabajadores ha sido y está siendo en otras partes de España, el tan cacareado DEFICIT DEL TRANSPORTE PUBLICO, que en el caso de Málaga mantienen que es de 300 millones de pesetas anuales. (En el año 80). Nos explicamos: Los Socialistas mantienen la tesis de que el transporte público tiene que ser necesariamente deficitario, puesto que no sólo está cumpliendo una función social, sino que los servicios y condiciones del personal son mejores que en las empresas privadas. Pero a la hora de financiar este déficit se plantea el problema de dónde obtener los dineros. Hasta ahora habían recurrido a la financiación por parte del Gobierno. Pero el Gobierno que es muy "cuco" les dice que no les da un duro más y que si quieren obtener dineros para financiarlo, que establezcan un Impuesto especial que por ley aprobada recientemente, permite a los Ayuntamientos imponerlo a los ciudadanos y que consiste en gravar el uso de las viviendas particulares. A esto los Socialistas se oponen, puesto que sería muy impopular hacer que entre todos los ciudadanos (algunos de los cuales no utilizan los servicios públicos) se pagara el déficit de este servicio. Además esto repercutiría en las próximas elecciones, ya que los ciudadanos votarían UCD. Pero entonces viene el PSOE y en vez de presionar al Gobierno de UCD para que dé dineros, resulta que se limita a algunas declaraciones de protesta en la prensa y se dedica a obtener el dinero necesario para cubrir el déficit, reduciendo las condiciones laborales de los trabajadores a su servicio. En resumen, por los intereses políticos de UCD y PSOE, al final pagan los que menos culpa tienen de la crisis: los propios trabajadores.

Pero el asunto está aún más complicado, puesto que el "supuesto" deficit de 300 millones anuales, quedaría reducido en gran parte, si tenemos que la empresa está pagando a unos 70 trabajadores en Comisión de Servicio, a los que debería pagar directamente el Ayuntamiento. Además se gastan aproximadamente 25 millones anuales en bonificaciones de billetes para minusválidos, pensionistas... etc., que sin



poner en duda que deba hacerse, esta carga debería contabilizarse en las cuentas del Ayuntamiento y no de la empresa. Y no digamos nada del mal estado de los autobuses o de las aglomeraciones urbanas de la moderna sociedad, que al no existir un carril-bus, por ejemplo, está ocasionando grandes gastos de material y combustible innecesarios. Todo esto sin contar otros gastos provocados por la mala organización del trabajo, o los sueldos un tanto "elevados" que se les pagan a algunos directivos.

En resumen, lo que queremos decir es que para hablar de déficit, primero hay que sentarse tranquilamente a ver por qué se da éste y si la conclusión es que es totalmente necesario dicho déficit, se recurre a fondos públicos, pero lo que nunca se debe hacer es REDUCIR LOS SALARIOS de los trabajadores de ese servicio, puesto que si es un servicio público deficitario por necesidad social, debe ser esa sociedad la que lo financie.

Pues bien, una vez analizado muy superficialmente el Convenio Colectivo y las razones políticas de los "socialistas" para imponerlo, de los sindicatos reformistas para colaborar en esa imposición y de los trabajadores para oponerse, veamos como se desarrolló el conflicto.

Al principio decíamos que a raíz de la dimisión del Comité de empresa, un grupo de trabajadores, aconsejados por muchos de los compañeros acudimos a C.N.T. pidiendo ayuda, inmediatamente se nos ofrecieron los servicios jurídicos, y se nos dijo que CNT llegaría solamente hasta donde nosotros llegáramos. También se nos dice que debíamos ser nosotros mismos en Asamblea los que eligieramos a los representantes más idóneos para negociar el Convenio Colectivo que a todos los interesara más. Al mismo tiempo quedó claro que los militantes de CNT ayudarían en todo lo que pidieran los trabajadores, como unos más en la lucha, de forma solidaria y desinteresada, pero nunca imponiendo o monopolizando la lucha que debía ser de todos.

Acto continuo se convocó una Asamblea de todos los trabajadores de la empresa, en los locales de C.N.T., para decidir las posturas a tomar. A esta Asamblea asiste el abogado de CNT, llamado precisa-



mente por nosotros. Hubo momentos de tensión y enfrentamientos entre trabajadores y miembros de UGT y CC.OO, ya que intentaron en todo momento reventar la Asamblea. Al final se impuso la cordura y se eligió una Comisión para elaborar un nuevo convenio y posteriormente presentarlo a la Asamblea para su aprobación. Después de dos semanas de reuniones con el abogado de CNT, se convocó una nueva Asamblea. Aquí, nuevamente los "colegas" de CC.OO y UGT intentaron dar marcha atrás al convenio, poniendo para ello una y mil pegas. Pero los trabajadores los callaron e incluso llegaron a expulsar a un miembro de UGT que era ajeno a la empresa. Una vez pasado todo este alboroto y hechas todas las rectificaciones precisas al convenio elaborado, éste se aprobó y se le dio poder a la Comisión para negociar con la empresa, pero con la condición de que solo estaban elegidos para defender lo que habían elaborado allí y no otra cosa, debiendo dar cuenta a la Asamblea en todo momento de lo que ocurriera en las negociaciones y de las posibles contraofertas que hiciera la empresa.

Posteriormente a esto, la empresa cita a la Comisión elegida y les manifiesta que con los únicos que negociaría sería con el Comité de empresa. Los trabajadores les manifestaron que el Comité estaba dimitido y que los únicos representantes de los trabajadores eran ellos en ese momento. A esto la empresa les dice que ya había un nuevo Comité, el cual se había formado "corriendo" las listas, previo acuerdo de UGT y CC.OO. Además les dice que "legalmente" no estaban capacitados para negociar. En esto abundó más el concejal comunista Luis Asenjo, diciendo que a él lo que le preocupaba más que el fondo, era la Forma, y que la forma que estaba teniendo la negociación no era "legal", ya que la ley solo reconoce con capacidad negociadora a los Comités de empresa y a los Sindicatos mayoritarios. Tenemos que hacer un alto en el camino para recordarle a este señor, que en otros tiempos, cuando eran "oposición", no les preocupaba tanto la forma legal. Pero ¡claro!, ahora están en el poder municipal, y tienen que defender las leyes.

Ante la negativa de la empresa a negociar, se convocó una nueva



GOBIERNO CIVIL DE MALAGA

SECRETARIA GENERAL

ASOCIADO 1

NUMERO 212

DOCUMENTO QUE DEMUESTRA QUE FUE EL AYUNTAMIENTO
"DEMOCRATICO Y SOCIALISTA" EL QUE PIDE AL GOBIERNO
CIVIL LA INTERVENCION DE LA POLICIA EN EL CONFLICTO.

En contestación a su escrito del día de ayer, en el que solicitaba protección policial para los conductores de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos, que tienen asignada la prestación de los servicios esenciales, con motivo de la huelga existente, le comunico que a la recepción del citado escrito, ya se había ordenado a la Comisaría del Cuerpo Superior de Policía y a la Jefatura de la Policía Nacional, la prestación de dicho servicio de protección, que previamente había sido solicitado telefónicamente por el Ilmo. Sr. Alcalde de ese Excmo. Ayuntamiento.

En la mañana de hoy, a la vista de que algunos conductores situados a la puerta de la sede de esta Empresa Municipal impedían la salida de los autobuses, se ordenó a las Fuerzas de Seguridad que procedieran al desalojo de los locales, lo que se llevó a cabo de forma inmediata, de acuerdo con su petición telefónica de esta mañana.

Como al parecer y según me comunica la Policía, puse a que los servicios de protección están organizados y se encuentran presentes en el local de donde deben salir los autobuses los efectivos policiales, sin que hasta el momento se estén prestando los servicios esenciales decretados, ruego que me comuniquen los nombres, apellidos y demás circunstancias personales de los trabajadores de esa Empresa Municipal que fueron designados por la misma para la realización de dichos servicios, con el fin de adoptar las medidas procedentes, incluso, la puesta a disposición judicial de dichos señores, junto con las diligencias que se practiquen por el Cuerpo de Policía.

Málaga, 8 de Agosto de 1981

EL GOBIERNADOR CIVIL, Acctal.,



[Firma manuscrita]

Sr. Concejal Delegado de Transportes y Presidente del Consejo de Administración del Servicio Municipal de Transportes Urbanos del Excmo. Ayuntamiento. M A L A G A

Asamblea, y después de analizar todas las posturas de fuerza a tomar, se decidió como más razonable la convocatoria de "huelga legal", ya que así los únicos reconocidos legalmente para negociar sería el Comité

de Huelga que se eligiera en Asamblea. De esta forma se evitaban problemas de forma con la empresa y Ayuntamiento, ya que lo que más importaba en esos momentos era negociar y llegar a algún tipo de acuerdo.

Una vez elegido el Comité de Huelga en la Asamblea, éste se reúne diariamente en los locales de CNT, ya que en esos momentos no disponían de otros locales y ya dijimos al principio que CNT había ofrecido toda la solidaridad y medios de que dispusiera, desde el principio. En estas reuniones se preparan todo tipo de acciones, tales como comunicados a la prensa, radio, opinión pública... etc. Pero también empezaron las declaraciones del señor Alcalde de Málaga, el "socialista" Pedro Aparicio y del concejal de Transportes, el también "socialista" De la Cruz Lombardo. Todo esto iba encaminado a confundir a la opinión pública y ponerla de su parte, para así justificar su acción de imponer un convenio regresivo en derechos. Así hicieron declaraciones, tales como que no reconocían al Comité de Huelga, puesto que el único problema que existía era que un grupo de "agitadores" tenían ganas de armar follón, pero que no se preocupara el pueblo de Málaga, puesto que no iba a haber Huelga y si había se pondrían los medios necesarios para garantizar el transporte a los usuarios. También declararon que el convenio que ellos proponían era totalmente justo, puesto que los trabajadores del transporte ganaban más de 100.000 ptas. al mes y eso no se podía consentir en una ciudad con tanto paro como Málaga. A esto le contestó el Comité de Huelga por la radio, que no sólo era incierto que ellos ganaran más de 100.000 ptas. al mes, tal como podían demostrar con las nóminas y con el convenio, sino que además estaba utilizando esto solamente para confundir y no hacer ver la verdadera razón de fondo del conflicto. También se le recordó que no decía las 250.000 ptas. mensuales que ganaba el Director de la empresa, ni el sueldo que tenían los demás directivos, o las primas que se repartían mensualmente a los "jefecillos" y "enchufados" por vender a los trabajadores o incluso el sueldo que él y los demás concejales se habían fijado mensualmente.

Viendo que la huelga se echaba encima, ya que habían pasado

- los 10 días de plazo legal para ello, y a pesar de todas las declaraciones que habían hecho a la prensa, así como por estar en plena feria, la empresa no tuvo más remedio que citar al Comité de Huelga. Se reunieron y después de más de 10 horas de conversaciones, el Presidente del Consejo de Administración, De la Cruz Lombardo (muy "socialista" el muchacho), dijo textualmente: "Por razones políticas, venga quien venga, no pensamos cambiar ni un solo punto del convenio". Además manifestó que mientras él pudiera, la C.N.T. no iba a entrar en la empresa. A esto le contestaron los trabajadores que ellos no iban como CNT, sino como Comité de Huelga, y que además la CNT ya había entrado, puesto que contaba con más de un centenar de afiliados.

Comienza la Huelga, y los servicios mínimos decretados por el Gobierno Civil, son de un 35 por 100 de la flota. El Ayuntamiento manda cartas individuales a los trabajadores que estaban obligados a cumplir el citado servicio mínimo, los cuales sumaban un 50 por 100, en vez del 35 por 100 decretado. Se hizo una Asamblea Permanente en la AISS, en la que la preocupación principal era, por una parte los servicios mínimos —ya que con el 50 por 100 trabajando, el Ayuntamiento podría aguantar indefinidamente—, y por otro lado el hecho de que se cobraran los billetes a los usuarios —ya que los trabajadores pensábamos que si nosotros no íbamos a cobrar por estar en huelga, lo justo sería no cobrar los billetes al usuario y así la empresa no podría aguantar la huelga, por los perjuicios económicos que tendría.

Una comisión de trabajadores y el abogado fueron a ver al Gobernador Civil para informarle sobre estos temas. Después de mucho esperar, la respuesta del Gobernador fue: "los servicios mínimos pueden cobrar los billetes al usuario".

Ante esto, los ánimos se vinieron abajo. Pensamos que esto se debió a varias razones:

1ª) Porque no había un ambiente adecuado en la Asamblea para analizar las cosas con detenimiento. Así, por ejemplo, con más tranquilidad se hubiera caído que cuando el Gobernador decía que se podía cobrar los billetes, no significaba que estuvieran obligados a hacerlo. Por eso, si se hubiera trabajado sin cobrarlos, aparte del efecto

positivo que habría tenido en la población, se hubiera ganado el conflicto, puesto que ni la policía ni nadie no la hubiera podido aguantar económicamente.

2.^a) El quirolaje verbal llevado a cabo por los sindicatos reformistas en la Asamblea, sobre todo por la UGT. Estos sindicatos, fieles a sus partidos (aunque se de la paradoja que sean a la vez sus empresarios y patronos), iban con una idea ya preconcebida: impedir que la Asamblea decidiera seguir adelante la lucha. Para ello utilizaron los trucos más viejos y conocidos en estas ocasiones, tales como colocarse estratégicamente en varios sitios de la Asamblea, para dar la sensación de que su sentir derrotista era el de toda la Asamblea o enumerando y exagerando lo negativo en vez de aportar ideas y ofrecer la solidaridad de sus sindicatos tan "mayoritarios" como dicen que son. Un ejemplo muy claro de esto fue, cuando un miembro de UGT se levantó y empezó a leer un memorandum de los coches que estaban trabajando en esos momentos en los servicios mínimos.

La cuestión estaba clara: crear el desánimo, confusión y el temor. Y por desgracia, en parte lo consiguieron.

3.^a) La falta de experiencia, demostrada por ejemplo en la mala presidencia de la Asamblea que hizo el Comité de Huelga, al no saber hacer respetar el turno de intervenciones y al no saber cortar a tiempo los "monólogos" que se suscitaban entre miembros de la Asamblea, sobre todo las excesivas preguntas y pegas que los miembros de UGT y CC.OO le planteaban al abogado de CNT, algunas de ellas totalmente absurdas y fuera de lugar.

También, muchos trabajadores sentían miedo o vergüenza a pedir la palabra a pesar de estar a veces deseosos de intervenir y proponer cosas nuevas, y constructivas.

4.^a) El excesivo "legalismo" que imperó en toda la Asamblea. Aquello parecía a veces, más una cátedra de Derecho que una Asamblea. Continuamente se estaba buscando aquello que iba de acuerdo con las leyes y no aquello que beneficiaba a la lucha, estuviera o no de acuerdo con la Ley. La famosa frase de los medios libertarios, de que "la lucha

nos da lo que la ley nos quita" no estaba presente en la sala.

Dado el desánimo, tan astutamente creado y al no vislumbrarse salida posible a la situación, más que el desconvocar la huelga y pasar por lo que decía la empresa, se hizo necesaria la intervención de los compañeros del sindicato de transporte de CNT, que habían sido invitados por los trabajadores, además de la del Secretario de la Regional Andaluza de CNT, el cual ofreció la solidaridad incondicional de todos los sindicatos de CNT de Andalucía, aunque dejando muy claro, que la CNT llegaría solamente hasta donde llegaran los propios trabajadores del transporte urbano.

A partir de estos momentos, una vez levantados los ánimos, la Asamblea comenzó a tomar otro cariz. Comenzaron a intervenir compañeros que nunca lo habían hecho. Salieron a relucir propuestas nuevas que habían estado silenciadas por la situación creada. Así se decidió que no quedara un autobús en la calle e ir andando hasta el cementerio para asistir al entierro de un compañero que había fallecido por una enfermedad y que había participado en el conflicto hasta que su salud se lo impidió.

Una vez los autobuses en la cochera y terminado el entierro, hubo una concentración en la puerta de la empresa, para impedir que los coches volvieran a salir.

Comenzaron a llegar telegramas de adhesión y solidaridad de los sindicatos de CNT de todos los puntos de España y del exterior (exilio confederal). También hubo un telegrama de adhesión de USO de Málaga.

Pero a la vez comenzaron los "cotilleos". Así, varios miembros de CC.OO comenzaron a correr que la CNT iba a llevar a la ruina a un montón de padres de familia al haber hecho desobedecer la orden del Gobernador Civil. Sin embargo, esto se cortó a tiempo, gracias a la colaboración de los propios trabajadores, al conseguir descubrir a los COME Cocos y decirles que los únicos que habían decidido encerrar los coches habían sido los propios trabajadores y que la CNT era una organización con una trayectoria y ética obrera bastante honrada como

para atreverse a manejar a los trabajadores, tal como ellos estaban haciendo todos los días.

A las 12 de la noche se decidió irse a dormir para estar a las 6 de la mañana del siguiente día otra vez en la puerta de la cochera. Así se hizo, y a eso de las 10 de la mañana nos llevamos la sorpresa de ver aparecer 3 furgones de los anti-disturbios. Más tarde nos enteraríamos de que fue el propio Ayuntamiento "democrático" y "socialista" el que pidió la intervención de las fuerzas represivas. Los policías entraron dentro de la cochera. Le echamos valor y dignidad y nos sentamos todos en el suelo, haciendo una barrera humana, para impedir que los autobuses salieran, creándose uno de los momentos más vivos y de sentimiento de unidad y fuerza obrera. Inventábamos y cantábamos frases alusivas a nuestro conflicto y sentíamos la fuerza que podemos tener los trabajadores cuando utilizamos la acción directa. A eso de las 12, los antidisturbios nos ordenaron despejar, escopetas en mano. Nos fuimos andando lentamente calle abajo, con objeto de concentrarnos en otro lugar, siendo impedido una y otra vez por la policía. Más tarde nos enteraríamos de que el Director y Presidente de la empresa estaban a punto de ceder y sentarse a negociar el convenio. A partir de disolvernlos comenzó la desorganización, sobre todo entre los trabajadores que tenían que cumplir los servicios mínimos, los cuales no estaban todos dispuestos a seguir para adelante y muchos, ante el miedo a la sanción, se fueron a coger el autobús. También el Comité de empresa antiguo, según se rumorea, aprovechando este desconcierto subieron a hablar con la dirección y les aconsejaron que no cedieran, que la gente se estaba desanimando y que sólo era cuestión de horas para acabar la lucha.

Dada esta situación, el Comité de Huelga consiguió autorización de la dirección para celebrar una Asamblea dentro de la empresa y decidir la postura a tomar, puesto que la policía no esperaba más ni estaba dispuesta a demorar la salida de los servicios mínimos. A esta Asamblea se les prohibió la entrada a los miembros de CNT que no eran de la empresa. En dicha Asamblea se dió cuenta de que la empresa negociaba con la condición de que se desconvocara la huelga y parti-



La policía dentro de la cochera...

cipara en la negociación el Comité de empresa. Después de varias votaciones secretas (a propuesta de UGT y CC.OO), de la asistencia a la Asamblea de trabajadores que nunca lo habían hecho y de muchos compañeros que desilusionados estaban en otro sitio, así como de engañar a la gente, diciendo que la huelga no se iba a desconvocar, sino solo posponer hasta después de la negociación (cosa que es imposible, puesto que legalmente una huelga autorizada, o se desconvoca o se sigue, pero no se pospone), se consiguió el resultado tan esperado por UGT, CC.OO y la patronal: por 32 votos de diferencia quedaba desconvocada la huelga y había que esperar otros diez días para llevarla a cabo.

Después de esto, el Comité de empresa se reúne con el de Huelga para ponerse de acuerdo en el Convenio que habían elaborado en la Asamblea. Una vez puestos de acuerdo, tras tres días de conversaciones, van a negociar con la empresa. Pero sorprendentemente, ésta le dice que no negocia y que se mantiene en su postura anterior, a pesar de haber sido la propia empresa la que hizo la propuesta de negociar si se desconvocaba la huelga.

Por todo esto, se hace una nueva Asamblea en la que, como si estuviera al principio, en vez de proponer seguir la huelga, tal como se había acordado en la Asamblea que se desconvocó, se propone votar si se acepta o no el convenio que en su día elaboró la empresa y el Comité. La votación fue secreta, y con asombro de todos, por una diferencia de 12 votos se aprueba el famoso "libro gordo de Petete", tal como había sido bautizado despectivamente desde un principio por todos los trabajadores, con lo cual terminaba la lucha. Pero antes de acabar, un miembro de CC.OO que le dió vergüenza, manifestó que todo había salido así porque había tenido lugar una reunión de la empresa con UGT y CC.OO en la que se había decidido presionar de la forma que fuera a los trabajadores para que aceptaran el convenio. Así, con amenazas, engaños, bulos y con la incorporación de gentes que nunca habían asistido a las Asambleas, consiguieron el resultado tan esperado: una derrota más del movimiento obrero.

A pesar de todo hay una cosa que no han conseguido y es evitar que los obreros se desafilieran de sus sindicatos. Tampoco han conseguido destruir la sección sindical de C.N.T. Al contrario, ha salido re- fortalecida, contando actualmente con más de 140 afiliados, siendo así la central mayoritaria en la empresa. Baste contar como anécdota que el mismo día de constitución de la sección, fue convocada una reunión a la misma hora por la UGT, a la que no asistió más que 1 persona.

A MODO DE CONCLUSION:

1.º) El problema del transporte urbano de Málaga es un ejemplo más del retroceso que ha supuesto para el movimiento obrero las elecciones sindicales. Los Comités de empresa, salidos de estas elecciones han demostrado que por muy buena voluntad que tuvieran en un principio, sólo han servido como organismos burocráticos para traicionar a sus propios compañeros, debido a sus privilegios y protección legal que les da el Estatuto del Trabajador, y en el mejor de los casos como colchón entre la patronal y los trabajadores, evitando de esta forma la acción directa como método de lucha.

Por tanto:

COMITE DE EMPRESA ¡No!
SECCIONES SINDICALES ¡Sí!

2ª) Qué los trabajadores se están dando cuenta poco a poco de quienes son los sindicatos socialistas y comunistas, sino los nuevos verticalistas del sistema.

3ª) Que el poder y la política corrompen siempre, como están demostrando una vez más los partidos políticos de izquierdas, desde sus poltronas parlamentarias y Municipales.

4ª) Que las fuerzas del "orden" nunca han estado ni estarán al lado de los trabajadores, aunque den la excusa de que hacen lo que les mandan. Pero nosotros que somos los que la pagamos, somos los que las sufrimos.

5ª) Que hubiera hecho falta un tiempo de rodaje y experiencia de la sección sindical de CNT para evitar los manejos, corruptelas, cotilleos, etc., puestos en práctica por los reformistas.

6ª) Que si se hubieran llevado a cabo los servicios mínimos sin cobrar el billete al usuario o por el contrario, hubiera habido una conciencia clara entre los trabajadores del servicio mínimo de que por no trabajar no les podía pasar nada, puesto que a más de la mitad de la plantilla no se le puede sancionar a la vez (por ejemplo, por el escándalo que se hubiera originado, acciones sindicales de solidaridad tomadas... etc.), entonces se hubiera ganado el conflicto sin ningún problema

7ª) La importancia que tiene el saber comportarse en las Asambleas, el participar en ellas sin ningún tipo de complejo, el saber escuchar al resto de los compañeros. De esta forma se agiliza más y se descubre quienes van con la intención de reventarla. También es importante saber presidirla.

8ª) El engaño que supone el voto secreto. La CNT siempre ha dicho que las urnas aplastan la conciencia revolucionaria. Las votaciones hay que hacerlas a mano alzada, donde se vean las caras, para saber con quien se cuenta de verdad y quien cumple después lo que ha votado.

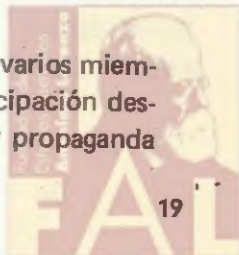
9ª) Que si bien se ha perdido el convenio en sí, la mayoría de los trabajadores del transporte urbano de Málaga, sin tener ningún tipo de experiencia, han sabido utilizar la acción directa y han demostrado que en el momento que se decide por todos, sin líderes ni intermediarios, pueden tener en sus manos la victoria (recordemos que ha sido una de las pocas veces en toda España que se ha desobedecido la orden gubernativa de los servicios mínimos).

10ª) Esto nos da autoridad moral para decir que cuando los trabajadores generalicemos la acción directa y consigamos la solidaridad entre todos los ramos de la producción, conseguiremos ser dueños de nuestro destino, de las fábricas y los servicios, del campo y la naturaleza, último fin de la C.N.T. y de la clase obrera en general.

Como final baste decir que actualmente la Sección Sindical de CNT está funcionando en la empresa, habiendo reuniones mensuales de todos los asociados y semanales de la Junta Sindical elegida.

Aparte de la labor de concienciación que se está llevando a cabo entre todos los trabajadores y de la promoción del asociacionismo obrero como forma de defender los intereses de nuestra clase, se han emprendido acciones cara a denunciar el convenio para el próximo año, denunciar los puntos que se han puesto en práctica del convenio firmado y que son nocivas a nuestros intereses. También se ha comunicado a la empresa que la Sección Sindical CNT no acepta el Comité de Empresa.

A pesar de las sanciones que han sido impuestas a varios miembros (dos en total) de la sección que tuvieron una participación destacada en la lucha, así como de las continuas amenazas y propaganda



contraria hecha por la empresa y por los sindicatos reformistas. CNT ha sabido responder puntualmente a cada una de las provocaciones realizadas y actualmente se está llegando a una situación más normalizada y de nueva afiliación a CNT.

Esperemos que el presente trabajo sirva de experiencia y ayuda a las futuras luchas obreras que con toda seguridad se llevarán a cabo en un futuro.

Compañeros:

"LA EMANCIPACION DE LOS TRABAJADORES SERA OBRA DE ELLOS MISMOS O NO LO SERA".

"VIVA LA CNT"

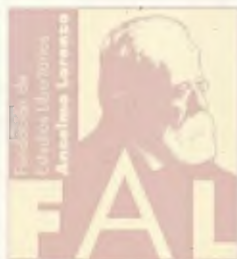
"VIVA EL COMUNISMO LIBERTARIO"

Salud y anarquía.

Málaga, 25 de Septiembre / 81

DOSSIER reslizado por las Juntas Sindicales del Sindicato Unico de Transporte de la CNT-AIT de Málaga y la Sección Sindical CNT-AIT del Servicio Municipal del Transporte de Málaga.

LA LUCHA NOS DA LO QUE LA LEY NOS QUITA. NI ESTADO
NI PATRON: AUTOGESTION. ANARCOSINDICALISMO =
ACCION DIRECTA Y DIGNIDAD OBRERA. COMITES DE EMPRESA
NO, SECCIONES SINDICALES. SI. LAS URNAS APLASTAN LA
CONCIENCIA REVOLUCIONARIA. NO A LOS PACTOS: ANE,
ESTATUTO DEL TRABAJADOR, AMI, Etc.





AL PUEBLO DE MALAGA

el día 7 los trabajadores del transporte urbano nos veremos obligados a ir a la huelga
¡la empresa no quiere negociar!



POR NUESTRO CONVENIO

Panfleto distribuido a la opinión publica
anunciando la Huelga.

...los trabajadores del Servicio Municipal de Transportes, hacemos responsables de este conflicto a la Dirección de la empresa y al Ayuntamiento, por negarse a negociar y os pedimos SOLIDARIDAD y comprensión a todos los trabajadores malagueños, para que apoyéis nuestra huelga legal, el próximo día 7 de Agosto...

